

Кадровая обеспеченность учреждений образования Оханского городского округа

Ситуация, складывающаяся в кадровом обеспечении учреждений системы образования Оханского городского округа, характеризуется деформированием кадровой структуры в возрастном, гендерном и квалификационном аспектах, наличием выпускников педагогических вузов, обучавшихся по договору о целевом обучении, не желающих трудоустроиваться по специальности в образовательные учреждения округа.

Наблюдается старение педагогических кадров. Сегодня преподавание ведут 75 педагогов, возраст которых старше 56 лет, что составляет 33,6% от общего количества педагогических работников.

период	педагогические работники старше 56 лет		общие цифры по Оханскому ГО
	школ	детских садов	
2022-2023 учебный год	37,6% 67 из 178	17,7% 8 из 45	33,6% 75 из 223
2021-2022 учебный год	35,6% 63 из 177	17,0% 8 из 47	31,7% 71 из 224
2020-2021 учебный год	32,8% 62 из 189	12,5% 6 из 48	28,7% 68 из 237

По отдельным предметам (например, по математике, истории) 40 с лишним процентов учителей пенсионного возраста.

Для образовательных учреждений Оханского городского округа с каждым годом все более остро встает задача "омоложения" педагогических кадров.

Доля педагогов в возрасте до 35 лет, работавших в дошкольных и общеобразовательных организациях Оханского городского округа в 2022-2023 учебном году, составила 12,1% (27 человек) от общего числа педагогических работников в этих учреждениях.

Количество молодых специалистов, пришедших за последние 14 лет в муниципальную систему образования, невелико и в разные годы составляло от 0,33% до 1,8% от общего количества педагогов:

Год	Прибыло молодых специалистов	% от общего числа педагогов	Из них уволились со стажем работы меньше года	Из них уволились со стажем работы больше года
2008 год	2	0,62%	1	0
2009 год	3	0,95%	0	2
2010 год	1	0,33%	0	0
2011 год	1	0,33%	0	0
2012 год	6	1,8%	4	0
2013 год	3	0,99%	1	2
2014 год	3	0,99%	0	2
2015 год	3	0,97%	1	1
2016 год	4	1,3%	-	2
2017 год	3	1,03%	0	1
2018 год	2	0,74%	0	1
2019 год	2	0,79%	0	1
2020 год	1	0,4%	-	1
2021 год	2	0,9%	-	-
2022 год	3	1,3	-	-

55,8% молодых специалистов, пришедших в районную систему образования, уволились из образовательных учреждений, из них 20,5% не проработали по специальности и года.

Столь малый приток молодых учителей и воспитателей не может полностью обеспечить потребность образовательных учреждений в педагогических кадрах, которая насчитывает больше двух десятков штатных единиц:

Наименование специальности	Прогноз вакансий				
	2023	2024	2025	2026	2027
учитель начальных классов	3 село				
учитель русского языка и литературы	1 село		2 село		2 село 1 город
учитель истории, обществознания	2 село		3 село		3 село 1 город
учитель географии	1 село	2 село			
учитель химии	-	-	-	-	1 город
учитель биологии	1 село				1 село 1 город
учитель физической культуры	1 село		1 город		
учитель иностранного языка	1 город 1 село				
учитель трудового обучения	1 город	2 город			
учитель физики	1 село				1 село 1 город
учитель математики	1 город		1 город 1 село		2 город 1 село
учитель музыки	-	-	-	1 город	
учитель ОБЖ	1 город				
учитель-логопед	1 село				
учитель-дефектолог	1 село				
педагог-психолог	1 город 1 село				
воспитатель	2				
инструктор по физической культуре	1				
педагог дополнительного образования	1				
преподаватель	1				
концертмейстер	1				
всего	25				

Кадровый дефицит приводит к значительному увеличению педагогической нагрузки работающих учителей целого ряда учебных дисциплин: в 2022-2023 учебном году объем учебной нагрузки у 43% педагогов превышает 18 часов в неделю. С нагрузкой свыше 36 часов (более 2 ставок) работают учителя иностранного языка, более 30 часов в неделю имеют учителя русского языка и физкультуры, недельная загруженность до 30 часов у учителей математики, истории, географии.

Анализ приведенных выше материалов показывает, что дефицит молодых специалистов является проблемой, которая приводит к значительному увеличению педагогической нагрузки работающих учителей; к преподаванию предметов не по специальности; привлечению педагогов, вышедших на пенсию; уменьшению времени работающих педагогов на самообразование, повышение квалификации. Всё вышперечисленное приводит к снижению качества образования, которое является важным аспектом функционирования современной образовательной системы.

Решить проблему дефицита кадров целевым обучением с использованием контрактной системы подготовки невозможно по причине нежелания большинства выпускников педагогических вузов, обучавшихся по договору о целевом обучении, трудоустроиваться по специальности в образовательные учреждения округа.

Год поступления	Количество выпускников школ, решивших поступать в вузы, используя преимущество контрактно-целевого приёма.	Количество выпускников школ, поступивших по контрактно-целевому приёму.	Из них поступили в ВУЗы и ССУЗы педагогической направленности	Из них трудоустроились в ОО Оханского муниципального района
2009	17	6	1	1 уволился со стажем работы меньше года
2010	13	2	1	0
2011	4	3	3	0
2012	10	4	3	2 1 уволилась, проработав чуть больше года
2013	6	0	0	0
2014	1	1	1	1 уволилась в 2020 году
2015	1	0	0	0
2016	2	0	0	0
2017	6	1	1	1
2018	4	1	1	1 заканчивает обучение в 2023 году
2019	0	0	0	0
2020	2	0	0	0

Причины сложившейся ситуации кроются в непрестижности профессии педагога, низком уровне оплаты труда молодого специалиста несоизмеримом с его интенсивностью, в невозможности самостоятельного решения педагогом социально-бытовых и финансовых проблем.

На данный момент материальная поддержка молодых специалистов в сфере образования в Оханском городском округе осуществляется только в рамках оказания мер социальной поддержки, установленных статьей 23 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае». На уровне муниципалитета не приняты НПА, предусматривающие возможность оказания иных мер материальной поддержки (предоставление или оплата жилого помещения, оплата платных образовательных услуг, стипендия студентам, оплата проезда и др.), т.к. включение в бюджет муниципального образования, находящегося в условиях бюджетного дефицита, расходов на осуществление дополнительных мер социальной поддержки и социальной помощи для отдельных категорий граждан, а также расходов на дополнительные поощрительные выплаты, в том числе при проведении мероприятий, связанных с решением вопросов местного значения, противоречит требованиям бюджетного законодательства, и может

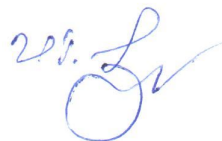
быть квалифицировано уполномоченными контролирующими органами как нарушение требований бюджетного законодательства.

Руководители образовательных учреждений, испытывая сложности с подбором профессионалов и осознавая, что молодые кадры, «воспитанные» внутри школы, больше ориентированы на её результат в сравнении со специалистами, пришедшими с рынка труда, всё чаще вынуждены привлекать к работе в школе сотрудников, не имеющих специальной подготовки по направлению "Образование и педагогика», вкладывая средства в их обучение. Данная мера позволяет школе делать заказ по тем специальностям, которые в наибольшем дефиците на сегодняшний день. Поэтому имеет смысл усилить работу по ориентации учащихся на педагогические профессии, создавая условия для допрофессиональной подготовки учащихся на третьей ступени обучения среднего общего образования.

Администрация образовательных учреждений охотно взаимодействует с учреждениями высшего и среднего профессионального образования, обеспечивая практику студентам-практикантам и выпускникам ОУ педагогической направленности на базе школы и детского сада с целью их дальнейшего трудоустройства.

Оханский ГО ежегодно принимает участие в реализуемом на территории Пермского края проекте «Земский учитель». В 2020 и 2022 году педагогические коллективы Дубровской и Острожской средних общеобразовательных школ пополнили победители конкурсного отбора программы «Земский учитель» учителя Поносова Л.И. и Шипицина Н.В. В 2023 году в перечень вакантных должностей учителей в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах либо в городах с населением до 50 тысяч человек, при замещении которых осуществляются выплаты, утверждённый приказом Министерства образования и науки Пермского края от 07.12.2022 № 26-01-06-1254, были включены вакантные должности учителей трёх муниципальных образовательных организаций Оханского ГО, испытывающих проблемы (дефицит) кадрового обеспечения образовательной деятельности: МБОУ СОШ № 1 города Оханска, МБОУ «Дубровская СОШ», МБОУ «Таборская ООШ. В период с 11.02.2023 года по 23.02.2023 года через портал «Земский учитель» на опубликованные специалистом Оханского городского округа вакантные должности было подано 6 заявок от 5 претендентов из разных регионов РФ: Удмуртской республики, республики Башкортостан, Запорожской области, Санкт-Петербурга, Пермского края. Заинтересовали претендентов вакансии учителя начальных классов и учителя географии в МБОУ «Дубровская СОШ» и МБОУ «Таборская ООШ», вакансия учителя английского языка в МБОУ СОШ № 1 г. Оханска. Все заявки были отклонены, т.к. документы для участия в конкурсном отборе в ИРО ПК в период с 04.02. 2023 года по 15.04. 2023 года претендентами предоставлены не были.

Главный специалист по аттестации и кадровой политике



И.Г. Зеленина